



**Aldi Suisse SA**

**Come minimizzare i rischi aziendali sulle spalle di chi lavora**

*Comunicato*

---

L'OCST, d'intesa con la SIC Ticino (Società degli impiegati di commercio), ha chiesto formalmente alla direzione centrale della catena di distribuzione Aldi Suisse AG di volere adeguare la politica del personale e le norme contrattuali aprendo un apposito negoziato.

### ***Un indirizzo solo apparentemente favorevole***

Per il personale di vendita, Aldi Suisse propone in modo sistematico contratti di lavoro a tempo parziale. Le assunzioni avvengono generalmente con un onere settimanale di lavoro attorno alle 22/30 ore.

L'offerta di contratti a tempo parziale è in sé positiva. Consente a persone con anche altri impegni di combinarli con l'attività lavorativa. Soprattutto nella vendita, a prevalente manodopera femminile, la possibilità di lavorare a tempo parziale risponde alle esigenze di numerose persone.

La linea di Aldi diventa tuttavia subdolamente lesiva degli interessi del personale quando il tempo parziale diventa uno strumento di **sofisticata flessibilizzazione** dell'impiego dei dipendenti più che una espressione di considerazione dei bisogni del personale stesso.

### ***Scostamento rilevante tra la durata contrattuale e la durata effettiva***

Le assunzioni generalizzate a tempo parziale precludono innanzitutto la possibilità, per chi abbia esigenze di reddito più ampie, di accedere ad un'occupazione a tempo pieno in questo grande magazzino. Viene cioè meno la possibilità di scelta tra un lavoro a tempo pieno e un'attività a tempo parziale.

A sollevare interrogativi è poi soprattutto l'uso che viene fatto del tempo parziale. Il tempo di lavoro fissato nel contratto è sovente e anche considerevolmente superato per rispondere alle esigenze e variazioni dell'afflusso di clientela. Nella misura in cui ci sia clientela, al personale sono infatti chieste ore aggiuntive di lavoro. Non si tratta di un'operazione casuale o fortuita ma è nettamente ricorrente.

### ***Un metodo per risparmiare sul costo del lavoro***

Il superamento dell'orario contrattuale di lavoro è cioè tanto generalizzato e rilevante da lasciare intravedere un indirizzo esplicito di politica del personale.

Da un lato consente alla ditta di tornare alla durata lavorativa iscritta nel contratto qualora l'afflusso di clientela si riveli più ridotto del previsto. Dall'altro, assumendo le persone a tempo parziale, la ditta circoscrive i suoi impegni retributivi ad un numero contenuto di ore. Se c'è clientela (e solo in questo caso) retribuisce le ulteriori ore di lavoro rese necessarie dal servizio ai clienti senza d'altronde versare supplementi salariali per lavoro straordinario.

### ***Un'organizzazione più ardua della vita individuale***

Il personale, da parte sua, non ha nessuna certezza sul suo orario effettivo di lavoro e non può in questo modo programmare a sufficienza i suoi impegni. Non si sente però di rifiutare le sue prestazioni aggiuntive poiché teme di esporsi al pericolo di perdere la fiducia del rispettivo gerente e di mettere a repentaglio il posto di lavoro.



Anche chi intendesse combinare due attività, per ovviare al fatto che questo datore di lavoro non offre agevoli occasioni a tempo pieno, è nell'impossibilità di farlo poiché sovente chiamato a prestare ore aggiuntive.

### ***Rischio aziendale a carico di chi lavora***

L'organizzazione del lavoro adottata da Aldi consente di scaricare sulle spalle dei dipendenti una consistente fetta dei rischi aziendali. L'attività lavorativa viene cioè pianificata secondo criteri di minimizzazione del rischio grazie ad un volume variabile di lavoro retribuito. Così facendo viene lesa la posizione del personale ed anche le norme di legge sulla pianificazione del lavoro poiché:

- non viene offerto un ragionevole equilibrio di posti di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale;
- si ostacola l'organizzazione della vita personale e familiare;
- si incorre inevitabilmente in infrazioni agli obblighi legali di pianificare il lavoro anticipatamente (articoli 47 e 48 della legge federale sul lavoro).

### ***Le richieste sindacali***

La prassi di scaricare sulle spalle dei lavoratori e delle lavoratrici una buona fetta del rischio aziendale, non è consona ai principi storici ed etici della legislazione svizzera e delle relazioni tra datori di lavoro e sindacati. È persino controproducente per le imprese stesse che non possono illudersi di disporre di personale motivato e coinvolto se lo riducono a prevalente strumento di massimizzazione del profitto.

Tali ragioni hanno indotto OCST e SIC Ticino a chiedere alla direzione centrale di Aldi Suisse:

- che sia elaborato un contratto aziendale, con una normativa corrispondente ai criteri in uso a livello cantonale e nazionale;
- che la politica del personale sia oggetto di discussione così da correggere le distorsioni evidenziate;
- che i piani di lavoro siano predisposti col coinvolgimento del personale ed esposti all'albo dei luoghi di lavoro con un anticipo di almeno due settimane.

Questo intervento è la necessaria risposta ad una modalità di flessibilità portata ai massimi termini. Analoghi orientamenti, pur se meno generalizzati, sono tuttavia sempre più d'attualità anche in altre catene di distribuzione. Si tratta perciò di una tendenza che il sindacato sta contrastando e intende ulteriormente combattere.

O C S T – SIC Ticino

Lugano 12 luglio 2010